

обучения студент является активным творцом знаний и решений, студент учится выявлять и устранять проблемы.

При бизнес - образовании центр внимания переносится с поиска правильных ответов на развитие умения решать проблемы. Решение этой задачи становится возможным только при использовании различных программных продуктов, в том числе «Бизнес-курс», «Project Expert», «Audit Expert» и других.

Эффективное управление деятельностью предприятия невозможно без эффективного бизнес - планирования. Бизнес-планирование позволяет менеджеру:

- осуществить четкую координацию предпринимаемых усилий по достижению поставленных целей;
- конкретизировать цели и пути их достижения;
- определить показатели деятельности фирмы, необходимые для последующего контроля;
- подготовить предприятие к внезапным изменениям рыночной конъюнктуры.

Использование специализированных компьютерных программных продуктов позволяет значительно улучшить качество бизнес-планов.

Автоматизация системы планирования и анализа эффективности инвестиционных проектов позволяет провести расчет различных вариантов проекта при действии различных внутренних и внешних факторов, позволяет рассмотреть множество сценариев, основанных на различных предположениях относительно перспектив данного проекта, а также значительно улучшить качество самих бизнес-планов.

Программный продукт «Project Expert» является автоматизированной системой планирования и анализа эффективности инвестиционных проектов на базе имитационной модели денежных потоков. «Project Expert» производит расчет финансовых показателей эффективности инвестиций, соответствующих международным стандартам.

Студент, как будущий руководитель малого и среднего бизнеса учится осуществлять технико-экономическое обоснование создания нового предприятия, а также обосновывать эффективность различных вариантов инвестиционных проектов и различных источников финансирования инвестиций. При разработке бизнес-проектов студенты учатся распоряжаться имеющимися ресурсами с максимальной отдачей.

Применение программного продукта «Project Expert» при экономической подготовке будущих менеджеров позволяет студентам:

- легко освоить систему экономических показателей, характеризующих эффективность деятельности предприятия,
- оценить экономические последствия любых управленческих решений,
- упростить процесс усвоения теоретического материала.

Данная методика обучения менеджеров позволяет сочетать профессиональную подготовку с общеэкономической, ориентированной на формирование личности современного менеджера, развитие умений и навыков экономического и финансового обоснования эффективности принимаемых управленческих решений, а также более быструю адаптацию к быстроизменяющимся условиям реальной жизни.

Шеломова Т.В.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОГО ВХОЖДЕНИЯ В ЖИЗНЬ ОРГАНИЗАЦИИ

*Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Московский государственный педагогический открытый университет им. М.А. Шолохова» (МГПОУ М.А. Шолохова)
г. Москва*

Значение проблем психологической адаптации менеджера определяется объективными обстоятельствами и практической потребностью. Результаты практических исследований Лойта М., Нуайи М., Листера Т. показывают, что 90% людей, уволившихся с работы в течение первого года, приняли это решение уже в первый день своего пребывания в организации. Процедуры адаптации персонала призваны облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации. Как правило, новичок в организации сталкивается с большим количеством трудностей, основная масса которых порождается именно отсутствием информации о порядке работы, месте расположения, особенностях коллег.

Современные представления о психологической адаптации личности в большинстве своем сводятся к пониманию зависимости ее эффективности от уровня адаптивности личности, от ее способности овладевать средой, усваивать ее нормы, ценности, изменять свои представления, отношения, перестраивать их в соответствии с требованиями действительности. От способности личности подстраиваться к социальным обстоятельствам.

На основе анализа психологической литературы об адаптации можно сделать следующие обобщения:

- адаптация человека к среде - это активная, целенаправленная, приспособительная деятельность человека, в ходе которой происходит приспособление как индивида к среде, так и среды к индивиду, снижение уровня противоречий и гармонизация во взаимодействиях человека и внешней среды. Цель адаптации человека состоит в создании и поддержании равновесия, гомеостаза между человеком и средой, а также физиологического и психического гомеостаза человека, психологической комфортности личности;

- в адаптации человека проявляются две тенденции поведения, способа взаимодействия со средой: приспособительного, адаптивного и преобразующего среду, адаптирующего характера. Каждая из этих тенденций, ориентаций личности, либо в каком-то их сочетании могут выступать личностной характеристикой индивида. А могут выражать лишь тактику избираемого им поведения;
- адаптация человека - это перманентно идущий процесс, постоянно изменяющийся своими содержательными параметрами, интенсивностью, средствами и способами осуществления. Истоки его активности состоят в постоянно возникающей и потому существующей перманентно неадаптивности личности. Неадаптивность личности является неизбежностью (В.А.Петровский), нормой естественной жизнедеятельности человека, условием его развития и совершенствования.

Основными функциями профессиональной психологической адаптации личности являются: достижение оптимального гомеостаза, как в динамичной системе "личность-среда", так и в самой личности; повышения эффективности деятельности, как адаптирующейся личности, так и социальной среды, коллектива; регуляции и оптимизации общения личности; самореализации и саморазвития личности; сохранения психического и физического здоровья человека. Кроме того, способы включения новых сотрудников в жизнь организации могут существенно активизировать творческий потенциал уже работающих сотрудников и усилить их включенность в организационную культуру предприятия. Следовательно, социально-психологическое обеспечение деятельности менеджера (СПОДМ) призвано облегчить процесс адаптации как нового сотрудника, так и уже работающих к изменяющимся условиям внутриорганизационной действительности, но тогда возникает вопрос: по каким критериям оценивать адаптированность человека?

Результативность процесса адаптации работника в трудовом коллективе детерминирована как эффективностью воздействия на него коллектива и его руководителя, так и совокупностью его личностных качеств, характеризующих потенциальные возможности субъекта адаптивного процесса. Количественной характеристикой, успешности адаптации служит ее скорость, т.е. время, затраченное личностью на освоение моральных норм данного коллектива. А критериями социально-психологической адаптации считаются: состояние здоровья, настроение, уровень тревожности, степень утомляемости, активность поведения.

Условно процесс адаптации можно разделить на четыре этапа: подготовительный этап, этап стартового психического напряжения, этап острых психических реакций входа, этап завершающего психического напряжения и этап острых психических реакций выхода. Рассматривая данные этапы мы предлагаем и психологические мероприятия, способствующие, на наш взгляд, более быстрому, безболезненному и эффективному прохождению возникающих адаптационных затруднений.

Подготовительный этап. Содержание его с точки зрения адаптации носит познавательный характер. (Оценка уровня подготовленности новичка, знакомство с персоналом, корпоративными особенностями коммуникации, правилами поведения, т. д. При необходимости проведение релаксационного тренинга, выявление возникших трудностей и определение путей их устранения.)

Этап стартового психического напряжения. На этом этапе происходит внутренняя мобилизация психических ресурсов человека для последующего их использования. (Практическое знакомство нового работника со своими обязанностями и требованиями, которые к нему предъявляются со стороны организации, помощь в налаживании коммуникативных связей как с сотрудниками того подразделения, в которое пришел новичок, так и с руководителем (непосредственным и вышестоящим). Выявление и анализ специфических психогенных факторов, обуславливающих сложности адаптационного процесса данного субъекта).

Этап острых психических реакций входа (первичная дезадаптация) является стадией адаптационного процесса, на котором личность начинает испытывать на себе влияние психогенных факторов измененных условий существования, человек начинает испытывать фрустрирующее влияние среды, происходит активация адаптационного механизма. (В рамках данного этапа необходимо дать новичку возможность активно действовать в различных сферах, проверяя на себе и апробируя полученные знания об организации, оказывать максимальную поддержку новому сотруднику, регулярно вместе с ним проводить оценку эффективности деятельности и особенностей взаимодействия с коллегами, помочь эффективно выстроить межличностные отношения с коллегами).

Этап завершающего психического напряжения. Характерным содержанием этого этапа являются своеобразная подготовка психики человека к возвращению в определенной степени старых режимов функционирования и реакций и их подготовка к заново моделируемым сознанием личности условиям. В этот период вновь появляются симптомы тревожности, напряженности, более понятные как симптомы томительного ожидания. Особое внимание обращает на себя большая вовлеченность личности в переживания в связи с предстоящим и долгожданным возвращением к привычной жизни.

Этап острых психических реакций выхода. Под выходом подразумевается выход из экстремальных условий, в которых личность находилась длительное время. Этот этап характеризуется поведенческими реакциями, в которых находит выражение эйфория, чувство преодоления многих социальных ограничений, якобы почти "полной" свободы и "неограниченных" возможностей в удовлетворении потребностей. (Оценить степень адаптированности и время необходимое данному менеджеру на преодоление возникших адаптационных затруднений, проанализировать психогенные факторы возникшие в этом случае. Спрогнозировать возможности его профессионального роста).

Но хотелось бы сразу отметить, что оптимальное соотношение между субъектом труда и профессиональной средой, достигаемое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой

статического, раз и навсегда установившегося состояния. Изменение профессиональной среды связанное, например, с внедрением новейших технологий, с приходом нового руководителя, с приобретением новой профессии или должности, с переходом в другой отдел или другую организацию, а также изменение потребностей, возможностей и целей самого человека приводят к необходимости активизации процесса адаптации. Любое возникновение некомфортного состояния провоцирует запуск адаптационного механизма.

Мы проанализировали адаптационные затруднения, с которыми сталкивается менеджер в своей работе.

Характерно, что группу наибольших адаптационных затруднений возглавили: принятие существующего стиля управления, адаптация к напряженному режиму работы, причем данный показатель был наиболее высок, где существуют наибольшие расхождения между существующим и желаемым стилем управления. Это связано с ощущением неустойчивости, неадекватности предъявляемых требований, непрочности своего положения. А реакцией на выход из этой утомительной напряженности является проявление агрессивности в поведении, которая, в большинстве своем, носит защитный характер. Они стремятся завоевать признание и занять лидирующее положение, чтобы избежать "подвешенности" своего существования и обрести некоторую стабильность и основательность.

Особую группу проблем, с которыми сталкиваются только, что назначенные руководители, да еще пришедшие извне, составляют трудности их вхождения в коллектив, приобретения в нем соответствующего их интересам социального и социально-психологического статуса.

Названные противоречия выполняют конструктивную функцию, так как стимулируют социальное и профессиональное развитие личности, достижение ею более высокого профессионального становления. Руководитель может и не справиться с возникшими затруднениями, осуществления психологической адаптации, в таком случае необходимо учитывать не только объективные причины, но и субъективные, как недостаточный адаптационный потенциал менеджера.

По мнению Ананьева Б.Г. факторы, влияющие на успешность протекания адаптационных процессов, можно разделить на две группы субъектные и средовые. К субъектным факторам относятся: возраст, пол, физиологические и психологические характеристики человека. К средовым: условия труда, режим и характер деятельности, особенности социальной среды. Можно говорить о двустороннем влиянии возраста на успешность процесса адаптации: с одной стороны, адаптационные процессы молодого человека выше в пожилом возрасте они заметно снижаются, а с другой стороны с возрастом складывается готовность к развитию адаптации.

Говоря о сравнительных характеристиках адаптации мужчин и женщин хотелось бы отметить данные Колызаевой Н.Г. Она обнаружила, что в профессиональной адаптации женщин на первый план выступает социально-психологический аспект, мужчины же адаптируются прежде всего к деятельности. Отмечены также разнонаправленные изменения личностных характеристик в процессе адаптации: у женщин эти изменения происходят в основном в эмоционально-коммуникативном блоке, а мужчин в коммуникативно-волевом. Т.А. Кухарева, изучавшая адаптацию молодых специалистов менеджеров обнаружила, что женщины более устойчивы в достижении целей, мужчины же лучше умеют организовывать свою работу и более конформны.

Многие специалисты сходятся во мнении, что ведущей характеристикой влияющей на протекание процесса адаптации является эмоциональная стабильность-нестабильность. Единодушно подчеркивается значение активности личности, различая при этом активное отношение к работе, интеллектуальную активность, активность в общении, которые проявляются в таких личностных свойствах, как инициативность, самостоятельность, целеустремленность.